

Penerimaan Sumber Daya Manusia Brigadir Polri dalam Perspektif Governance (Studi Penerimaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Bali Tahun Anggaran 2015)

Ni Luh Putu Vina Austriani ¹⁾, Tedi Erviantono ²⁾, Eka Purnamaningsih ³⁾

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: vinaaustriani27@gmail.com¹, erviantono2@yahoo.com², eka.ningsih81@yahoo.co.id³

ABSTRACT

The acceptance about Human Resources of Police Brigadir an effort to find a qualified personnel police Brigadir in accordance with prescribed rules, but it always rising the problem in practical level. With the frequent occurrence of the problems at the practical level, researchers reviewing which is relating to the governance as measured by indicators of transparency and accountability. Polda Bali as local police located in the province of Bali which is carrying out of Brigadir implement revenue. In this research use descriptive qualitative method. To obtain the data, the authors did a field observation as well as in-depth interviews associated with the acceptance of human resources of Police Brigadir in Polda Bali fiscal year 2015.

The result of this research are: First the implementation of Police Brigadir revenue in Polda Bali using principles BTAH (Clean, Transparent, Accountable, Humanist) which is used as a reference in the implementation. Second, before the test begins there are the creation of a treaty and signatories of a written or spoken commitment it called pakta intergritas. Third, looking from indicators of transparency in the implementation process of tests Police Brigadir revenue from the beginning to the end already fulfill the transparency but related to the socialization of SMA/SMK is not maximal yet. Fourth, as general looking from indicators of accountability for implementing Police Brigadir revenue has been good although there are differences in the phenomenon of measuring instruments used.

This research is expected with the implementation of Police Brigadir revenue of accountability associated with the tool used is prepared.

Keywords: Human Resources, Good Governance, Transparency and Accountability.

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia dalam upaya memenuhi kebutuhan personel Polri khususnya berpangkat Brigadir dilaksanakan proses seleksi Brigadir Polri bertahap oleh Kapolri. Pada pelaksanaannya, Kapolri mendelagasikan kewenangan kepada Kapolda dan jajaran melalui seleksi penerimaan Brigadir Polri yang dilaksanakan di Kepolisian Daerah. Hal ini dilaksanakan untuk memenuhi standar rasio jumlah personel Polri sesuai dengan DSP (Daftar Susunan Personel). Kepolisian Daerah Bali merupakan lembaga kepolisian daerah yang memiliki tugas kepolisian, pada wilayah kerja. Polda Bali memiliki tugas dan tanggungjawab dibawah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menaungi 8 Kabupaten dan 1 Kota di Provinsi Bali.

Permasalahan terkait pengelolaan administrasi kepolisian sering terjadi pada proses pelaksanaan seleksi penerimaan Brigadir Polri. Pelaksanaannya seleksi penerimaan Brigadir Polri berkaitan erat dengan 3 unsur administrasi kepolisian seperti sisi eksternal, sisi internal, dan manajemen pembinaan. Manajemen pembinaan merupakan unsur yang mempengaruhi jalannya reformasi birokrasi kepolisian, salah satunya terimplementasi pada penyelenggaraan seleksi penerimaan Brigadir Polri.

Permasalahan terjadi di Polda Bali seperti yang diterbitkan di media massa online www.merdeka.com dengan judul "Demi jadi Polwan rela ditiduri sampai hamil" yang diterbitkan Minggu, 26 Oktober 2014. Berita tersebut mengungkapkan bahwa terdapat kasus Polisi Wanita

(Polwan) hamil sedang mengikuti pendidikan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto, Jawa Timur. Hal tersebut terjadi ironisnya bukan karena suka sama suka melainkan karena adanya dugaan balas jasa untuk melolosnya Polwan tersebut pada proses seleksi penerimaan Brigadir Polri Tahun Anggaran 2013.

Permasalahan lain juga terjadi pada DSP (Daftar Susunan Personel) Brigadir Polri yang minim. Polda Bali membutuhkan personel Brigadir persatker berjumlah 3589 orang namun yang hanya baru terpenuhi sebanyak 2483 sehingga terjadi kekurangan jumlah personel sebanyak 1106 Brigadir Polri. Jumlah personel Brigadir Polri dari standar yang ditetapkan ini membutuhkan proses seleksi penerimaan hanya saja dalam proses penerimaan tersebut sering kali terdapat permasalahan sebagaimana dihimpun pada media massa.

Permasalahan lain di luar Kepolisian Daerah Bali juga seperti yang terdapat di media massa online www.merdeka.com dengan judul "*Ujian jadi Brigadir Polisi curang, panitia dan peserta kolusi*" yang diterbitkan Selasa, 14 Mei 2014. Berita tersebut mengungkapkan bahwa penerimaan Brigadir Polri di Polda Sulawesi Tenggara terjadi dugaan kasus kecurangan yang membuat citra Kepolisian Daerah di Sulawesi Tenggara menjadi kurang baik dengan terdapatnya dugaan kolusi antara panitia dan peserta dalam tes penerimaan Brigadir Polri.

Berdasarkan fakta diatas menunjukkan bahwa perlu adanya seleksi penerimaan Brigadir Polri guna dapat memenuhi jumlah personel Brigadir Polri dengan berpihak pada prinsip tata kelola yang bertanggungjawab. Seleksi penerimaan ini Brigadir Polri wajib berorientasi pada pedoman kebijakan yang ditetapkan guna menghasilkan Brigadir Polri yang berkualitas.

Pelaksanaan seleksi penerimaan Brigadir Polri di Polda Bali mengacu Surat Keputusan Kapolri No.Pol: Skep/445/X/2008 Tanggal 31 Oktober 2008 tentang Naskah Sementara Pedoman Penerimaan Calon Brigadir Polisi. Proses seleksi Brigadir Polri ini memiliki harapan pelaksanaan tes penyelenggaraan ini didasarkan pada prinsip *governance* yang mencakup persyaratan, kriteria, mekanisme, dan prosedur dengan menjamin terlaksananya transparansi dan

akuntabilitas. *Good governance* (tata kelola) merupakan hal yang sangat penting pada pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri mengingat penerimaan ini diselenggarakan oleh lembaga negara dengan mengikutsertakan publik atau masyarakat sehingga diperlukan penerimaan secara bertanggungjawab.

Prinsip dari tata kelola tersebut mencakup partisipasi (*participation*), aturan hukum (*rule of law*), transparansi (*transparency*), daya tanggap (*responsiveness*), berorientasi konsensus (*consensus orientation*), berkeadilan (*equity*), efektivitas dan efisiensi (*effectiveness and efficiency*), akuntabilitas (*accountability*), visi strategis (*strategic vision*). Pada penelitian ini prinsip *governance* dibatasi hanya pada transparansi dan akuntabilitas mengingat kedua prinsip tata kelola inilah yang sering kali memunculkan permasalahan ditataran praktis.

2. KAJIAN PUSTAKA

Good governance merujuk pengertian tata kelola menurut Mas'ood (2003: 150 – 151) mengemukakan bahwa prinsip dalam mengatur pemerintahan yang memungkinkan layanan publiknya efisien, sistem pengadilannya bisa diandalkan dan administrasinya bertanggungjawab pada publik. Berdasarkan definisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa *good governance* adalah proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik dalam suatu negara yang melibatkan interaksi dengan masyarakat dengan bertanggungjawab. Pemerintahan yang baik dalam hal ini tentunya wajib mengimplementasikan prinsip – prinsip dasar dari *governance*. Adapun prinsip *good governance* yaitu partisipasi (*participation*), aturan hukum (*rule of law*), transparansi (*transparency*), daya tanggap (*responsiveness*), berorientasi konsensus (*consensus orientation*), berkeadilan (*equity*), efektivitas dan efisiensi (*effectiveness and efficiency*), akuntabilitas (*accountability*), visi strategis (*strategic vision*).

Konsep Transparansi

Menurut Matshuri (2008) transparansi (*transparency*) merupakan keterbukaan. Dari dimensi transparansi yang telah dijelaskan dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator

transparansi (*transparency*) menurut (Krina, 2003) yaitu:

1. Penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur – prosedur, biaya – biaya dan tanggungjawab.
2. Kemudahan akses informasi.
3. Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan untuk membayar uang suap.
4. Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

Konsep Akuntabilitas

Menurut Mustafa (2013) akuntabilitas (*accountability*) yaitu pengembangan rasa tanggungjawab publik bagi pembuatan/pengambilan keputusan/keputusan pemerintah dalam sektor private dan organisasi kemasyarakatan sebagaimana halnya kepada para pemilik (*stakeholders*). Dari dimensi akuntabilitas yang telah dijelaskan

Konsep Administrasi Kepolisian

Menurut Cordner (1998) administrasi kepolisian adalah pelaksanaan tugas kepolisian dan pelaksanaan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan tindak kriminal dan mencakupi hukum serta pendekatan umum terhadap masalah kriminal yang berkaitan dengan pencegahan, penanggulangan dan rehabilitasi. Dalam hal ini keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepolisian dalam menjalankan suatu organisasi tergantung dari pengaturannya dan kemampuan menjalankan manajemen pembinaan dan manajemen operasional dalam lembaga kepolisian tersebut. Manajemen pembinaan dan manajemen operasional kepolisian memiliki peran dalam keberlangsungan jalannya organisasi kepolisian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Administrasi Kepolisian terdiri atas dua unsur yaitu manajemen pembinaan dan manajemen operasional. Terkait penelitian tentang Penerimaan Sumber Daya Manusia Brigadir Polri dalam Perspektif *Governance* Tahun Anggaran 2015 di Polda Bali dapat ditinjau dari manajemen pembinaan. Manajemen pembinaan terdiri atas pengorganisasian atau penyusunan organisasi, manajemen sumber daya manusia, pengawasan dan reformasi

diatas peneliti menggunakan indikator akuntabilitas menurut (Krina, 2003) yaitu:

1. Proses pembuatan sebuah keputusan tulis dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan dengan setiap keputusan yang sudah diambil sudah memenuhi standar etika dan nilai – nilai yang berlaku dan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar.
2. Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara – cara mencapai sasaran suatu program.
3. Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dikomunikasikan.
4. Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan melalui media massa.
5. Akses publik pada informasi atas suatu keputusan setelah keputusan dibuat dan mekanisme pengaduan masyarakat.

birokrasi. Dalam manajemen pembinaan sangat berkaitan erat dengan reformasi birokrasi kepolisian. Manajemen pembinaan merupakan bagian tidak dapat dipisahkan dari administrasi kepolisian.

Konsep Brigadir Polri

Proses penerimaan Polri digunakan untuk menjangkau pendaftar calon polisi. Dalam proses rekrutmen ini lembaga institusi Polri memberikan sosialisasi secara terbuka melalui media massa, spanduk, baliho, dan sosialisasi secara langsung ke sekolah SMA/SMK serta masyarakat. Proses tahapan penerimaan dilaksanakan secara terbuka kepada calon peserta dimana pada saat seleksi peserta dapat melihat secara langsung hasil dari seluruh tahapan seleksi penerimaan Polri. Proses tersebut mulai dari penerimaan berkas hingga sampai kelulusan semua dalam pengawasan. Dalam pengawasan tersebut semua pihak sangat berperan untuk mengawasi setiap tahapan seleksi penerimaan untuk menjangkau Brigadir Polri yang berkualitas, memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan dan terpenting adalah memiliki sikap melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat.

Profesionalisme berperan penting untuk ditingkatkan dalam mewujudkan harapan masyarakat terhadap polisi yang

ideal. Pada pelaksanaan penerimaan Polri menggunakan prinsip dasar penerimaan yaitu BTAH (Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis). (Sumber: www.polri.go.id, 2016)

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessker (1997) menyatakan sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang dalam menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Dari pengertian definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan individu.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi dalam mengelola manusia dalam pekerjaannya. Menurut Umar (1999) mengungkapkan bahwa terdapat 3 (tiga) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga: kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu.

Berdasarkan uraian diatas dalam penelitian ini terkait dengan penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri dalam perspektif *Governance* tahun anggaran 2015 di Polda Bali penelitian ini wajib menjalankan fungsi sumber daya manusia manajerial.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu peneliti dapat turun langsung ke lapangan untuk melihat kejadian – kejadian di lapangan yang berusaha untuk menggambarkan sifat tertentu yang terjadi pada saat melakukan penelitian terkait Penerimaan Sumber Daya Manusia Brigadir Polri Dalam Perspektif *Governance* Studi Penerimaan Sumber

Daya Manusia Kepolisian Daerah Bali Tahun Anggaran 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri dalam Perspektif *Governance*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan penentuan sampel menggunakan teknik *sampling purposive* dan *snow ball*. Untuk memperoleh data penulis melakukan wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Instansi pemerintahan Kepolisian Daerah Bali atau Polda Bali sebagai instansi yang melaksanakan proses penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali. Pelayanan proses penerimaan Brigadir Polri yaitu instansi Polda Bali sangat memiliki peran penting untuk mencari Brigadir Polri yang berkualitas sesuai dengan prosedur dan kriteria yang ditetapkan.

Penerimaan sumber daya manusia Brigadir tahun anggaran 2015 di Polda Bali wajib dilaksanakan dengan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang ditetapkan dengan berpedoman pada Surat Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/445/X/2008 Tanggal 31 Oktober 2008 tentang Naskah Sementara Pedoman Penerimaan Calon Brigadir Polisi. Pada proses pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri memiliki sasaran yang ingin dicapai. Sasaran tersebut yaitu mencari calon Brigadir Polri yang terbaik dan dengan prinsip penerimaan Brigadir Polri di Polda Bali ini yaitu berprinsip BTAH (Bersih, Transparansi, Akuntabel dan Humanis). Prinsip tersebut yang digunakan sebagai acuan dalam penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali. Terdapatnya sebuah prinsip yang sudah menjadi acuan dalam pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri Brigadir Polri membuktikan bahwa terdapatnya upaya Kepolisian Republik Indonesia dalam pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri melaksanakannya dengan mengacu pada prinsip *good governance*.

Unsur kepanitiaan penyelenggara yang terlibat dalam penerimaan Brigadir Polri adalah panitia daerah. Panitia daerah memiliki tugas, pokok, dan fungsi masing -

masing dalam pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri. Panitia penerimaan yang dimaksud mulai dari jajaran paling tinggi di Polda Bali yaitu Kapolda sampai dengan panitia – panitia pendukung sesuai dengan keahlian bidang masing – masing.

Diluar panitia daerah juga terdapatnya tim pengawas yang ditugaskan untuk mengawasi seluruh rangkaian proses penerimaan Brigadir Polri. Pengawas yang terlibat dalam penerimaan ini ada dua yaitu pengawas internal dan pengawas eksternal. Pengawas internal yang terlibat yaitu Inspektorat Pengawas Daerah (Itwasda) dan Bidang Profesi dan Pengamanan (Bidpropram) sedangkan pengawas eksternal yang terlibat dalam penerimaan Brigadir Polri dari berbagai bidang seperti *Ombudsman*, Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Forum Komunikasi Umat Beragama (FKUB), Lembaga Sosial Masyarakat (LSM).

Terdapatnya unsur pengawas internal dan pengawas eksternal yang terlibat dalam pelaksanaan penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri di Polda Bali, tentunya sebuah bentuk upaya yang dilakukan oleh institusi kepolisian agar pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri dapat terjaga proses pelaksanaannya.

Adapun tujuh tahapan yang harus diikuti oleh calon siswa – siswi Brigadir Polri seperti pemeriksaan administrasi awal, pemeriksaan kesehatan I, pemeriksaan dan pengujian psikologi, pengujian akademik, pemeriksaan kesehatan II, pengujian kemampuan jasmani, pemeriksaan administrasi akhir dan rapat penentuan akhir.

Seleksi tahap awal yaitu seleksi administrasi calon siswa/siswi Brigadir untuk melengkapi persyaratan administrasi. Administrasi yang dilakukannya pada dua tempat. Adanya dua kali peninjauan ulang tahapan administrasi hal ini, membuktikan bahwa terdapatnya upaya pencegahan ketidak sesuaian terhadap dokumen yang digunakan sebagai penunjang persyaratan administrasi. Dengan adanya proses ini membuktikan bahwa proses administrasi dilaksanakan sangat ketat.

Calon siswa/siswi Brigadir melewati tujuh tahapan tes mulai dari tahapan administrasi sampai dengan tahapan penentuan akhir atau yang dikenal dengan pantukhir. Pada tes tahapan ini sebelum calon siswa/siswi Brigadir dinyatakan lolos

dalam tahap pantukhir terdapatnya tim supervisi dari Mabes Polri yang melakukan pemeriksaan. Hal ini dilakukan untuk meninjau kembali proses dan hasil tahapan tes penerimaan Brigadir Polri di Polda Bali mulai dari tahap awal administrasi sampai dengan tahapan kesehatan II sebelum dilaksanakannya penentuan akhir. Peninjauan ini dilakukan untuk meninjau hasil dan proses pelaksanaan seluruh rangkaian tahapan tes penerimaan. Hal ini membuktikan bahwa seluruh rangkaian tahapan dari awal sampai tahapan akhir penerimaan Brigadir Polri hasil tes harus sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Melihat banyaknya rangkaian tahapan tes penerimaan Brigadir Polri yang ditentukan, maka dapat dikatakan bahwa institusi kepolisian Republik Indonesia khususnya Polda Bali telah berupaya mencari personel Brigadir Polri yang berkualitas yang dapat ditugaskan untuk menjalankan tugas, pokok dan fungsi sebagai polisi dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa fungsi kepolisian berdasarkan Pasal 1 yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Pasal 2 yaitu menegakan hukum dan Pasal 3 yaitu melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat.

Rangkaian dalam setiap tahapan penerimaan ini berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh. Upaya dengan adanya banyak tahapan tes tersebut tentunya dapat memperoleh Brigadir Polri yang terbaik. Sistem gugur yang digunakan pada proses pelaksanaan tes ini berperan penting dalam menyeleksi calon siswa/siswi yang terbaik. Pada proses ini calon siswa/siswi mendaftar melalui media massa *online* secara gratis tanpa dipungut biaya sesuai dengan penjelasan informasi yang diterbitkan secara resmi oleh lembaga insitusi Polri.

Setelah proses tahapan pendaftaran selesai dilanjutkan dengan proses menuju tahapan tes namun sebelum tahapan tes berlangsung terdapat pendatangan komitmen Pakta Integritas. Pendatangan Pakta integritas ini dilaksanakan sebelum dimulainya rangkaian kegiatan tahapan seleksi penerimaan Brigadir Polri. Proses ini dilakukan oleh pengawas, panitia, orang tua, dan calon siswa/siswi Brigadir

Polri. Tujuan dari adanya pengucapan pakta integritas ini adalah sebuah komitmen yang diucapkan oleh seluruh yang terlibat dalam penerimaan Brigadir Polri ini. Pakta Integritas merupakan komitmen lisan maupun tertulis. Terdapatnya pakta integritas sebagai upaya yang dilakukan oleh institusi Polda Bali untuk menjamin komitmen pelaksanaan penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali.

Dalam proses penerimaan Brigadir Polri ini menggunakan sistem yang telah ditetapkan, dimana apabila dalam rangkaian satu tahapan tes peserta calon siswa/siswi Brigadir Polri tidak dapat mengikuti dan tidak lolos dalam proses tersebut maka dinyatakan gugur secara langsung pada tahapan tes tersebut.

Sistem gugur yang digunakan dapat mempermudah dalam penentuan yang dapat mengikuti tahapan tes berikutnya. Jumlah peserta yang banyak membuktikan sistem gugur sangat efektif digunakan untuk penerimaan Brigadir Polri dengan jumlah peserta yang banyak.

Pelaksanaan rangkaian penerimaan Brigadir Polri sering kali terdapat isu – isu yang beredar dimasyarakat terkait dengan dugaan tindakan penyimpangan yang terjadi pada saat pelaksanaan proses tahapan tes penerimaan Brigadir Polri.

Fenomena I, pada penerimaan Brigadir Polri dalam melakukan sosialisasi yang dilakukan oleh panitia pelaksana dengan mengunjungi ke sekolah SMA/SMK masih belum maksimal. Sekolah – sekolah yang dikunjungi tidak merata pada seluruh sekolah yang ada di Provinsi Bali, hanya beberapa sekolah yang dikunjungi untuk memberikan informasi terkait penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali.

Sekolah SMA/SMK yang dikunjungi seharusnya seluruh sekolah yang ada di Provinsi Bali yang kiranya yang masuk dalam kriteria. Padahal sekolah SMA/SMK yang tersebut siswa/siswi kelas tiga memiliki potensi untuk mengikuti penerimaan Brigadir Polri. Hal ini dilakukan agar tidak terdapatnya kecemburuan sosial terhadap sekolah yang telah dikunjungi oleh panitia pelaksana penerimaan Brigadir Polri.

Pada pelaksanaan penerimaan Brigadir juga terdapat fenomena I yang dilakukan oleh calon siswa/siswi Brigadir. Pada tes kesehatan tahap juga

terdapat fenomena yang terjadi bahwa adanya dua orang peserta seleksi pria dan wanita sebelum memasuki ruangan kesehatan melakukan sms dan BBM kepada oknum. Setelah ditelusuri oleh panitia pengawas sumber tersebut, tidak adanya identitas yang jelas dari pesan tersebut.

Melihat fenomena seperti itu membuktikan bahwa masih terdapatnya upaya untuk melakukan tindakan kecurangan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Namun dengan sistem yang ketat tersebut membuat calon siswa/siswi Brigadir tidak dapat melakukan tindakan penyimpangan tersebut. Setelah ditelusuri lebih lanjut oleh pengawas internal dan eksternal identitas yang dihubungi oleh calon siswa/siswi Brigadir Polri tidak jelas.

Pada pelaksanaan tahapan tes mengukur tinggi badan juga terdapat fenomena II kejanggalan yang terjadi. Kejanggalan ini terdapatnya perbedaan alat ukur tinggi badan yang digunakan. Pelaksanaan penerimaan Brigadir ini, menggunakan dua alat ukur tinggi badan. Setelah selang waktu tes dimulai alat ukur yang digunakan ternyata memiliki selisih yang berbeda dan sangat signifikan. Padahal kedua alat ukur yang digunakan ini seharusnya memiliki ukuran yang sama tanpa adanya perbedaan sedikit pun.

Melihat fenomena kejanggalan ini membuat peserta yang sudah mengikuti tahapan tes mengukur tinggi badan yang sudah dinyatakan gugur ataupun lolos dipanggil kembali untuk mengulang tes tersebut. Hasilnya terdapat pula calon siswa/siswi Brigadir yang pada awalnya ada yang sudah lolos tetap lolos dan ada juga lolos yang pada awalnya menjadi gugur.

Pelaksanaan tahapan penerimaan tentunya segala material, bahan, alat dilakukan wajib dilaksanakan secara akuntabilitas namun dalam penerimaan Brigadir ini terdapatnya perbedaan hasil ukuran dari dua alat ukur tinggi badan yang digunakan dan selisihnya pun sangat beda. Perbedaan alat ukur ini mempengaruhi ketentuan persyaratan dalam penerimaan Brigadir Polri sehingga berdampak besar terhadap calon siswa/siswi Brigadir Polri dalam penentuan tinggi badan yang berpengaruh terhadap gugurnya peserta

dalam proses tahapan pemeriksaan administrasi diawal.

Diketahuinya bahwa terdapat perbedaan alat ukur oleh pengawas internal dan eksternal sehingga pada saat tersebut, sempat terjadi perberhentian tes sejenak. Calon siswa/siswi Brigadir tersebut yang sudah tidak lolos pada tahapan tes pengukuran tinggi badan dipanggil kembali untuk melakukan tes. Hal ini berpengaruh terhadap proses keberlangsungan jalannya proses tahapan tes menjadi kurang efektif dan panitia pelaksana terlihat menjadi kurang maksimal dalam kinerjanya. Melihat kejadian tersebut seharusnya dilakukan pengujian alat terlebih dahulu oleh panitia pelaksana. Hal ini mengingat pelaksanaan tes ukuran tinggi badan merupakan syarat utama yang harus dipenuhi untuk menjadi Brigadir Polri.

Melihat fenomena alat ukur tersebut, dengan adanya tim supervisi dari Mabes Polri yang bertujuan meninjau ulang kembali hasil setiap tahapan proses tahapan tes penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali tentunya membuat tahapan seleksi semakin ketat. Peninjauan tersebut merupakan tes tahapan akhir sebelum penentuan kelulusan. Tim supervisi mempunyai kewenangan menggugurkan calon peserta siswa/siswi Brigadir yang tidak memenuhi persyaratan dan ketentuan yang ditetapkan. Tim supervisi melakukan peninjauan kembali semua proses tahapan tes mulai dari awal sampai akhir, bisa jadi calon siswa/siswi Brigadir yang sudah dinyatakan lolos pada tes awal, bisa jadi gugur pada saat peninjauan kembali oleh tim supervisi.

Analisis Temuan

Pelaksanaan *good governance* dalam penerimaan Brigadir Polri tahun Anggaran 2015 di Polda Bali wajib dilaksanakan karena akan berpengaruh besar terhadap organisasi kepolisian dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya. Penerapan *good governance* ada 3 hal yaitu sektor publik, sektor swasta dan masyarakat. Dalam penelitian ini keterkaitan dengan sektor publik yaitu Polda Bali sebagai penyelenggara penerimaan Brigadir Polri, keterkaitan dengan sektor swasta yaitu partner sosial media sebagai pendukung sosialisasi penerimaan yang dipublikasikan ke berbagai media sosial dan keterkaitan

dengan masyarakat yaitu calon siswa/siswi Brigadir dan orang tua siswa/siswi Brigadir. Panitia pelaksanaan dalam pelaksanaan penerimaan Brigadir ini sudah mengatur pelaksanaan penerimaan efisien, sistem pelaksanaan dapat berjalan dengan baik dan segala bentuk hasil proses administrasi dalam seluruh rangkaian pelaksanaan dapat dipertanggung jawabkan. Pada pelaksanaan penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali sudah menjalankan prinsip – prinsip *good governance*. Hal ini dapat diketahui dari proses pelaksanaannya yang menggunakan prinsip – prinsip *governance* sebagai acuan dalam melaksanakan penerimaan.

Pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri sudah dilakukan secara transparansi dalam proses tahapan setiap tes penerimaan walaupun dalam pelaksanaannya masih belum maksimal. Mulai dari tahap administrasi awal sampai administrasi di akhir semua dilakukan secara terbuka. Prinsip transparansi yang diterapkan lembaga institusi ini tidak hanya dilaksanakan pada saat penerimaan Brigadir namun juga dilaksanakan dalam seluruh rangkaian proses tugas, pokok dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sesuai dengan indikator yang digunakan sebagai tolak ukur, adapun penjabaran penelitian yang dikaitkan dengan indikator transparansi pada penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali yaitu

1. Informasi yang disediakan oleh lembaga institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia sudah jelas sehingga memudahkan calon siswa/siswi untuk menerima informasi terkait penerimaan Brigadir Polri.
2. Informasi yang di akses oleh calon siswa/siswi sudah mudah karena informasi terkait dengan penerimaan
3. Terdapatnya *hotline* dalam setiap publikasi resmi pada banner, baliho dan web yang terpasang merupakan sebuah upaya suatu mekanisme pengaduan yang dilakukan apabila dalam proses pelaksanaan dirasa terdapat ketidaksesuaian.
4. Penerimaan Brigadir ini sudah dipublikasikan juga melalui berbagai media seperti media cetak yaitu koran dan media yaitu elektronik seperti radio dan tv sehingga dapat memudahkan segala kalangan untuk mengetahui adanya

penerimaan Brigadir Polri di Polda Bali. Selain itu juga, panitia juga mempublikasikan hal tersebut ke sekolah – sekolah SMA/SMK namun masih belum maksimal.

Akuntabilitas penerimaan Brigadir Polri secara umum sudah baik namun terkait akuntabilitas alat yang digunakan belum maksimal. Berdasarkan indikator akuntabilitas yang telah ditetapkan, adapun pengukuran indikator akuntabilitas yang dikaitkan dengan penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali yaitu:

1. Proses pembuatan keputusan dalam setiap hasil penerimaan Brigadir Polri dilaksanakan secara tertulis.
2. Kejelasan hasil pengumuman dan hasil setiap tahapan tes dapat dipertanggung jawabkan guna dapat memperoleh Brigadir Polri yang berkualitas.
3. proses tahapan tes penerimaan Brigadir Polri ini segala informasi mekanisme dan proses yang telah ditetapkan dan diperintahkan oleh pimpinan di sebarluaskan
4. informasi yang diputuskan dalam pengumuman tahapan akhir pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri juga dipublikasikan di media massa seperti web polri, web polda Bali.
5. Dalam pelaksanaan penerimaannya dibuatkan juga apabila terdapat ketidak sesuaian dengan hasil tahapan tes peserta calon siswa/siswi Brigadir diberikan kesempatan untuk mengadu hasil tersebut yang tidak sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan.

Administrasi kepolisian terdapat 2 unsur manajemen pembinaan dan manajemen operasional. Penelitian terkait penerimaan Brigadir Polri dalam perspektif *governance* tahun anggaran 2015 di Polda Bali berkaitan dengan manajemen pembinaan. Manajemen pembinaan dalam administrasi kepolisian salah satunya terdiri atas manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan penerimaan Brigadir Polri yang merupakan suatu proses melaksanakan manajemen pembinaan dari insitusi kepolisian dalam upaya melaksanakan manajemen pembinaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap manajemen operasional dalam melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali secara umum dapat berjalan dengan baik namun dalam pelaksanaan penerimaan masih terdapat fenomena yang terjadi dilapangan pada saat proses pelaksanaan tes penerimaan berlangsung.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta teori dan konsep yang digunakan untuk menganalisis penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri dalam perspektif *governance* di Polda Bali dapat disimpulkan pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali yang merupakan proses mencari sumber daya manusia Brigadir Polri di organisasi kepolisian daerah Bali. Tujuan dari pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri tahun untuk memperoleh anggota Polri yang berkualitas.

Penerimaan Brigadir Polri di Polda Bali yang dalam pelaksanaannya mengacu pada Surat Keputusan Kapolri No.Pol: Skep/445/X/2008 Tanggal 31 Oktober 2008 tentang Naskah Sementara Pedoman Penerimaan Calon Brigadir Polisi. Dalam pelaksanaannya Markas Besar Polisi Republik Indonesia memberikan kewenangan sepenuhnya kepada Kepolisian Daerah untuk pelaksanaan dan penentuan kelulusan penerimaan Brigadir Polri Tahun anggaran 2015 di Polda Bali.

Dapat dilihat dari perspektif *governance* penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali dari hasil penelitian menyatakan bahwa yaitu pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali menggunakan prinsip BTAH (Bersih, Transparan, Akuntabel, Humanis) yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan tersebut. Pada pelaksanaan sebelum tahapan tes dimulai terdapatnya sebuah perjanjian dan pendatangan sebuah komitmen dengan ketentuan tertulis yang disebut dengan Pakta Integritas. Isi dari Pakta Integritas yaitu calon siswa/siswi Brigadir Polri, seluruh panitia, pengawas dan orang tua calon siswa/siswi wajib mentaati dan dipatuhi aturan yang berlaku dengan menggunakan prinsip BTAH selama pelaksanaan tes mulai dari penerimaan dari awal tahapan tes penerimaan sampai dengan penentuan akhir kelulusan penerimaan Brigadri Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali.

Pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali dalam persepektif *Governance* peneliti menganalisa dengan indikator transparansi dan akuntabilitas. Dapat dilihat dari indikator transparansi pelaksanaan proses tahapan tes penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali dari awal sampai dengan akhir sudah memenuhi aspek transparansi namun terkait sosialisasi ke sekolah SMA/SMK belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan secara mendalam kepada semua komponen yang terlibat didalamnya. Sedangkan jika dilihat dari indikator akuntabilitas pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri secara umum sudah memenuhi aspek walaupun dalam pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali walaupun masih terdapat fenomena perbedaan alat ukur namun panitia pelaksana harus dapat mempertanggungjawabkan semua hal tersebut sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap waktu pelaksanaan kurang efektif dan menjadi lama karena mengulang proses tes tahapan tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa akuntabilitas alat yang digunakan sebagai penunjang masih belum maksimal.

SARAN

Pada pelaksanaannya yang dianalisis dalam perspektif *governance* sudah baik akan tetapi masih terdapatnya kendala yang terjadi dilapangan pada saat pelaksanaan penerimaan Brigadir Polri sehingga dalam penelitian ini terdapat saran yang digunakan untuk pembenahan yaitu:

Pertama, untuk panitia pelaksana penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali, sebelum proses dimulai apabila menggunakan alat – alat sebagai penunjang pelaksanaan penerimaan agar memeriksa dan mencocokkan kembali akuntabilitas alat tersebut sehingga tidak adanya perbedaan ukuran pada saat berlangsungnya tes penerimaan Brigadir Polri. Diharapkan pula dengan melihat fenomena yang terjadi kiranya alat ukur tinggi badan yang digunakan dapat diseragamkan di seluruh Indonesia sehingga alat ukur tinggi badan yang digunakan memiliki keseragaman pada

kepolisan daerah yang menyelenggarakan penerimaan anggota Polri.

Kedua, untuk panitia pelaksana penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali agar sarana prasarana tempat yang digunakan tes penerimaan agar lebih baik sehingga calon siswa/siswi Brigadir merasa kenyamanan pada saat mengikuti tes penerimaan Brigadir Polri. Kenyamanan calon siswa/siswi peserta tes sangat mempengaruhi terhadap hasil yang diperoleh calon siswa/siswi Brigadir Polri.

Ketiga, untuk pengawas internal agar diperbanyak dalam pelaksanaan pengawasan proses tes penerimaan calon siswa/siswi Brigadir sehingga dapat berbagi tugas secara efektif dan secara maksimal. Jika pengawas internal sedikit hal ini membuat kinerja pengawas internal akan menjadi kurang maksimal karena proses pelaksanaan tes penerimaan yang berlangsung rentan lama dan waktu sehari.

Keempat, mengingat jumlah animo masyarakat Bali cukup tinggi dalam melamar penerimaan Brigadir Polri di Polda Bali khususnya penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2015 di Polda Bali kiranya kuota Brigadir pada waktu yang akan datang lebih banyak kuotanya sesuai dengan persyaratan dan kemampuan yang telah ditentukan berdasarkan peraturan.

Kelima, dalam mempublikasikan terdapatnya penerimaan Brigadir Polri kiranya panitia pelaksana dapat melaksanakan sosialisasi kesetiap SMA/SMK yang ada di wilayah kabupaten/kota provinsi Bali. Hal ini mengingat tidak adanya kecemburuan sosial terhadap sekolah – sekolah favorit yang ada di setiap wilayah kabupaten/kota provinsi Bali.

Dari kelima saran yang diberikan peneliti terkait penerimaan sumber daya manusia Brigadir Polri dalam perspektif *governance* tahun anggaran 2015 di Polda Bali, kiranya dapat memberikan dampak positif terhadap institusi tersebut dalam melaksanakan penerimaan Brigadir Polri. Tentunya penelitian ini juga diharapkan memberikan perubahan dan perbaikan demi kesempurnaan penerimaan Brigadir Polri dimasa yang akan datang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Cordner, Gary W. *"Administration"*. Alan William G Bailey, Editor
Encyclopedi Ilmu Kepolisian
Djamin, A. (2011). *Sistem Administrasi Kepolisian Republik Indonesia*, Jakarta: Cetakan Pertama
Hardojanto, Pendayaan Aparatur Negara Menuju Good Governance, Work Paper TOT, Jakarta, 11 September 2000.
Lembaga Administrasi Negara. (2003)
Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Akuntabilitas dan Good Governance (2000).
Mas'oed, Mochtar, Dr., *Negara, Kapital, dan Demokrasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003.
Mustafa, D. (2013). *Birokrasi Pemerintahan*, CV. Alfabeta: Bandung
Rewansyah (2010). *Birokrasi Pemerintahan Indonesia*, Bandung: Alfabeta Bandung
Sondang P. Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BumiJakarta: Bumi Aksara
Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta: Bandung
UNDP, 1997, *Governance for Suitable Development – A policy Document*, New York: UNDP.

**Peraturan Perundangan -
Undangan/Pedoman**

- Surat Keputusan Kapolri
No.Pol:Skep/214/IV/2004 tanggal
12 April 2004 tanggal 12 April 2004
tentang Pedoman Administrasi
Penerimaan Bintara
Surat Keputusan Kapolri No.Pol:
Skep/445/X/2008 Tanggal 31
Oktober 2008 tentang Naskah

Sementara Pedoman Penerimaan
Calon Brigadir Polisi.

Jurnal/Artikel/Karya Ilmiah/Berita

- Fadilah, R. (2004, 3 Mei). Ujian jadi Brigadir Polisi curang panitia dan peserta kolusi, [www.merdeka.com](http://www.merdeka.com/file:///D:/Ujian%20jadi%20brigadir%20polisi%20curang,%20panitia%20dan%20peserta%20kolusi%20_%20merdeka.com.htm), file:///D:/Ujian%20jadi%20brigadir%20polisi%20curang,%20panitia%20dan%20peserta%20kolusi%20_%20merdeka.com.htm.
Taufik, M (2014, 26 Oktober). Demi Jadi Polwan rela ditiduri sampai Hamil, [www.merdeka.com](http://www.merdeka.com/file:///D:/SEMANGAT%202016/10%20Jurnal/Demi%20jadi%20polwan%20rela%20ditiduri%20sampai%20hamil%20_%20merdeka.com.htm), file:///D:/SEMANGAT%202016/10%20Jurnal/Demi%20jadi%20polwan%20rela%20ditiduri%20sampai%20hamil%20_%20merdeka.com.htm
Imam, K. (2011). Good Governance and Police Administration in Pakistan [electronic version]. *Journal of Political Studies*, 18, (2), 133-154
Johnston, M. Good Governance: Rule of Law, Transparency, and Accountability [electronic version]. 1-34
Wantini. (2013). Strategi Hubungan Masyarakat Dalam Meningkatkan Citra Polisi
Pada Kepolisian Resort Kota Pontianak [electronic version]. PublikA, Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara, 2(2), 1-7
Wilson, O.W (1951). Progress in Police Administration [electronic version]. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 42, 1-15
Yanuarsasi, P.D., Ribawanto, H., Pani R.S., Revitalisasi Polri Menuju Pelayanan Prima [Electronic Version].